



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“EVIDENCIAS DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN EN
COLABORADORES OPERARIOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

BR. SANDY ILIANA VENTURA CUEVA

ASESORES:

DRA. KARLA ADRIANA AZABACHE ALVARADO

DRA. CECILIA ROMERO VÁZQUEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMETRÍA

TRUJILLO – PERÚ

2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 2

Yo Sandy Iliana Ventura Cueva, identificado
con DNI N° 74658562, egresado de la Escuela Profesional de
Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (☒) , No
autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación
titulado
"Evidencias de Validez de la Escala de Motivación en
Colaboradores Operarios de la Ciudad de Trujillo."
; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sandy Ventura
FIRMA

DNI: 74658562

FECHA: 10 de Febrero del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana
Presidente de jurado

Dra. Romero Vásquez, Cecilia
Secretario de jurado

Mg. Ventura León, José Luis
Tercer miembro de jurado

DEDICATORIA

A mis padres, por estar a mi lado
en esta etapa de mi vida y por ver
mi bienestar y educación,
demostrándome en cada
momento su apoyo.

A mi hermano, por estar siempre
a mi lado y por brindarme su apoyo en
cada momento que lo necesito.
A pesar de todo siempre
vamos estar juntos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme y por darme fuerzas
para seguir adelante en cada momento,
en esta etapa de mi vida.

A mis profesoras Karla Azabache Alvarado
y Cecilia Romero Vásquez, gracias por su enseñanza y
paciencia que me han brindado durante este proyecto.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ventura Cueva, Sandy Iliana con DNI. N° 74658562, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

10 de Febrero del 2018

Br. Ventura Cueva, Sandy Iliana

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: “Evidencias de Validez de la Escala de Motivación en Colaboradores Operarios de la Ciudad De Trujillo”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciando en Psicología.

10 de Febrero del 2018

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
PRESENTACIÓN.....	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos.....	15
1.3. Previos	15
1.4. Teorías Relacionadas al Tema	17
1.4.1. Definiciones Previas	17
1.4.2. Tipos de Motivación.....	17
1.4.2.1. Motivación Extrínseca	17
1.4.2.2. Motivación intrínseca	19
1.4.3. Teorías de la Motivación.....	20
1.4.4. Importancia de la Motivación	24
1.5. Formulación del Problema.....	24
1.6. Justificación.....	24
1.7. Objetivos.....	25
1.7.1. General.....	25
1.7.2. Específicos.....	25
II. MÉTODO.....	26
2.1. Diseño de Investigación	26
2.2. Variables , Operacionalización	26
2.3. Población y Muestra	27
2.3.1. Población.....	27
2.3.2. Muestra.....	27
CRITERIOS DE SELECCIÓN:	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.4.1. Técnica	28
2.4.2. Instrumento	28

2.5. Métodos de análisis de datos.....	29
2.6. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
3.1. Análisis preliminar de los ítems de la escala de motivación en colaboradores operarios de la Ciudad de Trujillo	31
3.2. Análisis factorial confirmatorio	33
3.3. Análisis de consistencia interna.....	35
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIÓN	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	47
Anexo 01	47
Anexo 02	48
Anexo 03	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-test de la Escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500)	31
Tabla 2:	Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso de la Escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500).....	33
Tabla 3:	Matrices de correlaciones por ítems de la escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500).....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4:	Cargas factoriales estandarizadas de la escala de Motivación en colaboradores operarios de la Ciudad de Trujillo (N=500).	34
Tabla 5:	Estadísticos de fiabilidad de la escala de motivación en colaboradores operarios de la Ciudad de Trujillo (N=500)	35

RESUMEN

La investigación de diseño instrumental tuvo como objetivo general, conocer las evidencias de validez de la escala de motivación, en una población de 500 colaboradores operarios de una organización pública de la ciudad de Trujillo, de ambos sexos, entre los 30 a 50 años de edad. Los resultados para la fuente de validez basada en la estructura interna, fueron obtenidos mediante el análisis factorial confirmatorio utilizando el método de cuadrados mínimos no ponderados. En un primer análisis se observa un índice de bondad de ajuste (GFI) de .954, índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .936, un residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .0884, un índice de ajuste normado (NFI) es de .926 y un índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) es de .767; mientras que en un segundo análisis, donde se retiró los reactivos 3 y 11, alcanzó índices de ajuste más altos para GFI de .962, AGFI de .944, SRMR de .0864, NFI de .940 y PNFI de .747, además de cargas factoriales estandarizadas 450 a .768. La confiabilidad, mediante el método de consistencia interna por el coeficiente Omega, reportó para necesidad de logro de .785, en poder de .613, y afiliación de .657, aportando al campo de la psicometría con un precedente de investigación al campo de la psicología como ciencia del comportamiento.

Palabras Clave: Motivación laboral, estructura interna, consistencia interna, operarios

ABSTRACT

The investigation of instrumental design had like general target, to know the evidences of validity of the scale of motivation, in a population of 500 workers of cleanliness, of a public organization of the city of Trujillo, of both sexes, between the 30 to 50 years of age. The obtained results, for the validity evidence based on the internal structure, by the confirmatory factor analysis using the method of not exaggerated minimal squares, demonstrate, in the first analysis there is observed an index of fitting criterion (GFI) of.954, exact index of fitting criterion (AGFI) of.936, an average quadratic standardized residue (SRMR) of.0884, an adjustment index normed (NFI) is.926 and an index is of adjustment normed sparing (PNFI) is.767. In the second analysis were the items 3 and 11 reached were removed, adjustment indexes more high places for GFI of.962, AGFI of.944, SRMR of.0864, NFI of.940 and PNFI of.7 747, in addition to charges factorials standardized 450 to.768, while the reliability by means of the method of internal consistency of the coefficient Omega, for need for achievement of.785, in power of.613, and affiliation of.657, reaching port to the field of the psychometry with an investigation precedent to the field of the psychology like science of the behavior.

Key words: Labor motivation, internal structure, internal consistency, operative workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Chiavenato (2010) refiere que la motivación laboral en las organizaciones del siglo XXI ha tomado relevancia e interés, debido a que favorece al desempeño óptimo en las funciones de los colaboradores; esto brinda beneficios mutuos, tanto al cliente interno como al desarrollo de la organización, al impulsar a las nuevas tendencias empresariales. Steers, Porter y Bigley (2003) manifiestan que es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular, que le generará una recompensa que satisface sus necesidades de logro, poder y afiliación. Por otro lado, Gallardo, Espluga y Triado (2007), afirman que contribuye a que la organización sea competente por su propio talento humano, logrando los objetivos organizacionales propuestos y su desarrollo sostenible que se evidencia en las utilidades anuales percibidas.

En tal sentido, la motivación laboral promueve un ambiente de trabajo propicio, para prácticas eficaces y eficientes, lo cual se refleja en la productividad y calidad que la organización muestra en su rubro (Gallardo, Espluga y Triado, 2007). Esta caracterización también aplica en la realidad peruana, según el diario El Correo (2014), la clave de una empresa exitosa está en motivar a su personal hacia el logro de sus objetivos. De esta manera, una empresa que tiene la capacidad de promover recompensas que motiven a sus colaboradores incentiva el desarrollo de sí misma así como del recurso humano, logrando posicionarse como una organización de éxito y de talento humano idóneo. Asimismo la web Empresas peruanas (2011) refiere que una empresa que motiva a sus colaboradores desde el primer día de trabajo, generará un sentido de pertenencia con la empresa, siendo así más asequible asumir los valores, la misión y visión de la empresa.

Dichos datos se reafirman con el Diario de Economía y Negocios del Perú, Gestión (2017) al señalar que, motivar al personal mediante algún sistema de recompensas, remuneraciones o ambiente apropiado, incrementa su desempeño funcional en un 80%; impactando directamente al compromiso organizacional y satisfacción en relación al puesto de trabajo, disminuyendo los índices de

ausentismo laboral, rotación de empleo o el desempleo, favoreciendo a la organización y a los miembros que la componen.

Entre tanto, a nivel local, De la Puente (2017) identificó que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en cuanto a la motivación, obtuvo un nivel bajo en los resultados de los indicadores que son, Afiliación 17%, Poder 26% y Logro 18%, obteniendo porcentajes que ameritan continuar con estudios relacionados a la variable Motivación laboral que contribuya a su desarrollo favorable para el individuo y la organización (Arias y Espinosa, 2004).

Ante tal escenario, existen distintos instrumentos de medición de la presente variable, entre ellos se menciona la Escala para Medir la Motivación Laboral, de origen Puertorriqueño, desarrollado por Pérez y López (2005); es un test que, a pesar de contar con adecuados índices de fiabilidad, su composición es de 47 reactivos, lo cual conlleva a que su administración tome entre 25 a 35 minutos, tiempo que por lo general las organizaciones no disponen para permitir la evaluación de sus colaboradores, ya que tienen que cumplir con sus funciones y objetivos. Asimismo, entre otras de las limitaciones de este test, se evidencia que los autores “no incluyeron el uso de modelos fundamentados en la teoría de respuesta al ítem y modelos de ecuaciones estructurales, lo cual hubiese permitido identificar posibles variaciones en los resultados como producto de las técnicas utilizadas” (Pérez y López, 2005, p. 429).

De igual manera se considera a la escala de Motivación Laboral revisada por Jaramillo, (2010) que también tiene una amplia estructura de ítems compuesta por 40 ítems, lo cual requiere, para su administración, un tiempo prolongado, dificultando ser aplicada en contextos donde se da relevancia a las actividades propias de la organización, más que actividades externas. Por otro lado también se observa que existen pocos instrumentos a nivel nacional que permitan medir la variable de forma pertinente; asimismo Díaz, Díaz y Morales (2012), crearon el instrumento de motivación laboral, lo cual consta de tres factores, motivación extrínseca, intrínseca y auto competencia, a pesar de tener una fundamentación teórica sólida, no cuenta con las propiedades de medición psicométrica,

pertinentes para ser utilizado como un test válido y confiable, limitando su utilización en contextos donde no se realizó su validación.

Sin embargo, existe la Escala de Motivación creada por Street y Braunstein en el año de 1976 y adaptada al contexto peruano por Palma (2000), entre sus características se observa que tiene un sustento teórico sólido, ya que se basa en el fundamento de McClelland; además presenta revisiones actualizadas por psicólogos en el Perú, asimismo el test permite identificar los factores motivacionales de los colaboradores para su mejor desempeño, orientándose en sus necesidades de logro, poder y de afiliación. Las propiedades psicométricas que se obtuvieron son idóneas, con una fiabilidad mayor a .80, y en relación a sus factores presenta una confiabilidad en la dimensión de logro de .91, poder .61 y afiliación un .56; por lo cual podemos inferir que se cuenta con un instrumento con características apropiadas.

Por lo antes mencionado, es relevante conocer las evidencias de validez de la Escala de Motivación, en un grupo poblacional no estudiado, cómo lo conforman los colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo, favoreciendo a la ciencia de la investigación psicológica.

1.2. Trabajos

1.3. Previos

Palma (2000) realizó una investigación de tipo descriptiva comparativa con el propósito de Describir y Comparar las características de motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias de gestión particular en relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio, en una población de 473 trabajadores de ambos géneros, con un tiempo de servicio de 5 años a más, dentro del rubro de docentes y administrativos. En los resultados psicométricos, se evidencia una validez mediante las correlaciones de los factores, poder con logro y afiliación, de .51 y .55 respectivamente, y poder con afiliación de .58, siendo estadísticamente significativos; mientras que la confiabilidad se obtuvo mediante el método de

consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach donde se obtuvo un total de .86, y para los factores, de logro un .91, poder .61, y afiliación .56.

Bisetti (2015) conllevó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral, en una muestra objetivo de 151 efectivos de una Institución Armada del Perú, 2015, los resultados obtenidos muestran para las propiedades psicométricas de la variable Motivación, una fiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach de .94, con índices de homogeneidad ítem test que van de .21 a .67.

Jaramillo (2015) realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana de Imperial-Cañete, en una muestra objetivo de 89 docentes de ambos géneros, los resultados psicométricos, muestran evidencias de validez, de tipo de contenido realizado por criterio de jueces expertos de un resultado mediante la V de Aiken de apreciación Aplicable con valores de .80 a 1, asimismo la fiabilidad obtenida utilizando el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach obtuvo un índice total de .826.

Sánchez (2016) realizó un estudio con la finalidad de determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una población de 120 trabajadores de ambos géneros, con una edad mayor a 18 años, del área administrativa de una red de salud de la ciudad de Chimbote, los resultados psicométricos obtenidos, evidencian índices de homogeneidad ítem-test mayores a .20, asimismo una confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach superior a .70, entre tanto en las dimensiones de logro con un .79, poder .75 y afiliación .81.

1.4. Teorías Relacionadas al Tema

1.4.1. Definiciones Previas

Algunas de las definiciones de motivación más utilizadas, es la que brindan Robbins y Judge (2014) al referir que es un proceso que responde a un estímulo en particular, que impulsa a un comportamiento con una determinada frecuencia e intensidad para el logro de un objetivo.

De esta manera se observa que la motivación incide en la intensidad de un determinado comportamiento, para dirigirlo a una meta en particular, la cual también puede considerarse como un patrón de persistencia cuando es consolidado como parte del comportamiento (Robbins y Judge, 2014)

Asimismo, una definición integral es la que brindan Steers, Porter y Bigley (2003) al referir que la motivación laboral constituye una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa que satisface sus necesidades de logro, poder y afiliación.

En tal sentido la motivación también puede ser comprendida como el proceso que favorece al estado emocional positivo, que se relaciona en el ámbito laboral, a la satisfacción y clima laboral idóneo, que además permite satisfacer necesidades en el desarrollo del ser humano, lo cual también favorece a la sociedad (Steers, et al., 2003).

1.4.2. Tipos de Motivación

1.4.2.1. Motivación Extrínseca

Según Robbins y Judge (2014), la motivación de índole extrínseca corresponde a todos los estímulos externos al sujeto que le permiten direccionar su comportamiento, cognición y sus afectos a una conducta que le conlleve a recibir recompensa, entre estas fuentes de motivación exterior dentro del campo laboral se considera:

a) Salario y beneficios sociales: Es la fuente de motivación más común en las organizaciones, puesto que es el motivo por el cual sus colaboradores asisten frecuentemente a sus puestos de trabajo, por un salario, y por lo general la ausencia de este o el retraso conlleva a que no se desempeñen de la misma manera, lo mismo ocurre pero con menos intensidad con los beneficios sociales, que reciben, como son los seguros de salud, algún tipo de descuento en compras entre otros; siendo indispensable para esta fuente de motivación que la recompensa percibida sea percibida como significativa (Álvarez, 2006)

b) Políticas organizacionales: comprende el conjunto de normativas que establece toda organización que al no ser cumplidas, se sanciona a los colaboradores, el evitar esta sanción sería una fuente de motivación para cumplir con las reglas, así como con los objetivos organizacionales, que le permitan al empleado mantener su puesto de trabajo, con lo cual se debe considerar que ello no significa el autoritarismo o explotación del colaborador, puesto que previamente este recibiría un beneficio por su desempeño, además se debe considerar que ante un clima laboral insatisfactorio el cliente interno preferirá dejar la empresa, por otra que le brinde mayores beneficios, que acatar las políticas establecidas (Álvarez, 2012)

c) Condiciones físicas y ambientales: constituye el ambiente donde los colaboradores desempeñarán sus funciones según su cargo, en cuanto a las condiciones físicas está referido a la infraestructura, inmobiliario y accesorios que están a disposición del empleado, que para ser una fuente de motivación para su trabajo deben de estar en buen estado, y en condiciones apropiadas para su uso, entre tanto las ambientales hacen referencia al contexto ambiental de origen natural, que pueda afectar a las funciones de los trabajadores, como una tormenta, nieve, entre otros eventos naturales que provocan una desmotivación para ejercer su desempeño por la misma presión contextual (Baguer, 2009)

d) Oportunidades de Crecimiento: Destaca las líneas de carrera que la organización tiene para sus colaboradores , es decir cómo estos pueden ir subiendo de jerarquía en sus puestos de trabajo, con la posibilidad de poder llegar

a posicionarse de forma activa en alguna gerencia, lo cual conlleva a que su desempeño sea con mayor efectividad y motivación ya que buscarán lograr este objetivo, asimismo las escasas posibilidades de desarrollo profesional pueden llevar al ausentismo y rotación de personal, considerándose este factor de suma importancia para la afiliación del cliente interno con la organización (Baguer, 2009).

1.4.2.2. Motivación intrínseca

Por otro lado, la motivación intrínseca no responde a factores externo, por el contrario está relacionada a aspectos de necesidades internas del sujeto que desea satisfacer, asimismo se asocia a las metas que el sujeto quiere lograr en su vida, de esta manera Robbins y Judge (2014), señalan que las principales fuentes de motivación intrínseca son:

a) Satisfacción personal: Caracteriza al individuo por realizar su actividad laborar por la propia satisfacción inherente que esta le brinda, constituyendo una gratificación interna que inclusive puede ser de mayor intensidad que la gratificación económica, generando el estado de satisfacción sólo con cumplir las funciones dentro de su puesto de trabajo, a ello se le denomina también compromiso organizacional, que a pesar de no percibir una remuneración, continúa con sus actividades laborales, es una de las motivaciones que difícilmente se encuentra en el talento humano, por lo cual se requiere de una selección de personal especializada y orientada en aspectos precisos con el puesto de trabajo (Robbins y Judge, 2014).

b) Autorrealización: Una fuente motivacional interna muy fuerte, en aquellos profesionales que se orienta a crear una línea de carrera a largo plazo, que su prioridad es el desarrollo profesional, por lo cual se inclinan a desempeñar su actividad laboral de la mejor manera posible, lo cual pueda realizar sus capacidades dentro de la organización, de tal manera que pueda ascender de puesto, asimismo también se relaciona con el aprendizaje del profesional, es decir la adquisición de experiencia lo cual lo mueve a tener una práctica eficaz y

eficiente en su trabajo, aunque incluso no sea remunerado, por el simple hecho de su autorrealización (Robbins y Judge, 2014).

c) Responsabilidad sobre otras personas: Es una fuente de motivación interna a pesar que esté relacionada a otras personas, puesto que hace referencia a un desempeño laboral para cumplir con las obligaciones adquiridas sobre los demás, por ejemplo el contar con una familia, de forma intrínseca el sujeto se verá motivado a realizar su jornada laboral con la finalidad de cumplir con esta responsabilidad, lo mismo ocurre frente a cualquier otra persona con la cual se tenga una obligación que cumplir, en donde la actividad es un medio para subsanar esta necesidad (Robbins y Judge, 2014).

1.4.3. Teorías de la Motivación

1.4.3.1. Teoría de las tres necesidades de McClelland

En esta teoría se fundamenta la escala de motivación, ya que permite distinguir 3 factores que impulsan al individuo, siendo estas las necesidades de Logro o realización, de poder y de afiliación a su entorno.

En tal sentido se define como la teoría que postula tres necesidades en el proceso de motivación, las cuales son adquiridas, no innatas, es decir que el sujeto acorde a su contexto conllevará a su desarrollo, puesto que el sujeto busca alcanzar el logro según los estándares de su sociedad, asimismo tener el poder de influenciar a los demás para un actuar que conlleve a generar los resultados esperados, considerando los alzos de afiliación interpersonales con otros sujetos del entorno, siendo la necesidad de logro tendría mayor influencia en los sujetos, además se señala que la motivación de logro conlleva a una realización de labores con excelencia, aceptando responsabilidades, que promuevan un ascenso así como mejor posición dentro de la organización, de igual manera la adquisición de poder dentro de un entorno, donde se es percibido como alguien importante, para ejercer dominio sobre los demás en el logro de objetivos, manteniendo relaciones significativas con su entorno, es decir afiliación, (Palma, 2000).

En tal sentido, la Teoría de las tres necesidades de McClelland explica la fundamentación de la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (Steers, et al., 2003), según este modelo el ser humano tiene tres necesidades adquiridas, no innatas, que son los que motivan para el desempeño laboral óptimo, la cual se divide en:

a) Necesidad de Logro o realización: (Steers y Braunstein, 1976 citado por Sáenz, 2014) manifiestan que se caracteriza el impulso del ser humano por sobresalir, por lo cual se empeña en su trabajo para alcanzar sus metas propuestas por lo cual asume responsabilidades para su propio éxito involucrándose de forma activa en sus actividades que en sí mismas le genera satisfacción en su presente y seguras recompensas en su futuro, al presentar esta característica el colaborador estará más motivado frente a oportunidades de retroalimentación, de desarrollo profesional y de asimilación de obligaciones.

b) Necesidad de Poder: (Steers y Braunstein, 1976 citado por Sáenz, 2014) refiere que es el deseo aprendido de dominar así como controlar la situación considerando la jerarquía de su posicionamiento, para dirigir, influir y dominar a los demás para la obtención de objetivos que deben ser en común, sin embargo (McClelland, 1989 citado por Menchu, 2016) refiere que esta característica se presenta en mayor frecuencia en las personas autoritarias, que con menos frecuencia desean suplir una carencia de inferioridad, sin embargo es común observar en todo ambiente de trabajo como los colaboradores tratan con dominación a los colaboradores novatos, siendo una práctica común en estos entornos.

c) Necesidad de afiliación: (Steers y Braunstein, 1976 citado por Sáenz, 2014) refiere que es la inclinación por mantener relaciones sociales satisfactorias con personas del entorno, mostrando preocupación y reconocimiento por los demás, generando un clima de empatía y comprensión mutua, por otra parte (McClelland, 1989, citado por Menchu, 2016) manifiesta que los colaboradores con esta necesidad están motivados por las actividades de integración y cohesión social, que les permita establecer y mantener lazos afectivos significativos, que en

un futuro también contribuya a su propio desarrollo, siendo un aspecto que más puede desarrollar el ser humano.

Por su parte, Robbins (2004) refiere que la distinción del impulso varía en cada persona, mientras que algunas se orientan a alcanzar sus metas, otras se suelen estancar, siendo en algunos casos que se movilizan por el desarrollo personal más que una recompensa económica, por lo cual quieren hacer de la mejor manera su trabajo, a ello se le denomina como necesidad de logro, la cual el autor McClelland, refirió que es la necesidad de hacer lo mejor posible las cosas o actividad dentro de un entorno laboral, para tener responsabilidades acordes a sus funciones, afrontando conflictos y hallando soluciones factibles para cada caso, orientándose a cumplir metas, desde aquellas de corto hasta largo plazo.

Asimismo el mismo autor señala que los realizadores, por lo general, no son apostadores, ya que no tienen la inclinación por el triunfo al azar, debido a que ellos mismos se consideran los entes que moldean su futuro para lograr sus objetivos, dependiendo plenamente de ellos el logro de su éxito así como su fracaso, en tal sentido se esfuerzan por sobre salir sobre las demás personas.

De igual manera, tiene un mejor desempeño, calcular que su éxito está en un 50% al igual que su fracaso, siendo equivalente el costo beneficio en el que puedan lograr, por lo cual mantienen márgenes de error acordes a las repuestas y desempeño que presentarán, evidenciando que ante una alta percepción de un riesgo no suelen arriesgarse, sus metas son en relación a un riesgo moderado y un logro moderado (Robbins, 2004).

Mientras que la necesidad denominada como poder, está relacionada con las posibilidades de poder influir a la vez de ejercer un control sobre los demás colaboradores del entorno organizacional, por lo cual su objetivo es poder influir a los demás para que estos trabajen acorde a sus peticiones y necesidades, que en altos cargos, responde al logro de objetivos organizacionales, por lo cual suelen ser competitivos, con la finalidad de posicionarse, alcanzando prestigio y estatus (Robbins, 2004).

Por última necesidad está la de afiliación Robbins (2004), refiere que es aquella que menos atención a recibido por parte de la investigación organizacional, ya que se relaciona como la inclinación de los sujetos por el grupo de pares, por lo cual se esfuerzan por establecer lazos afectivos significativos con las demás personas que les ayuden a fortalecer sus vínculos de forma perenne.

Por otro lado, el instrumento fundamentado McClelland permite calificar a los sujetos según las tres necesidades antes mencionadas, para hacer predicciones que sustenten su relación en el ámbito organizacional de cada colaborador, están mismas investigaciones relevan que los grandes realizadores, tiene como propósito en actividades empresariales, dirigir su propia empresa u organización, asimismo la necesidad de logro no asegura que el gerente o líder esté interesado en el desarrollo pleno de la empresa, ya que se orientara a sus propios beneficios, pudiendo recaer en una mala praxis profesional, en mayor medida cuando las son macro empresas, donde se realiza los proceso en gran escala, mientras que la necesidad de afiliación revelaría una inclinación por los lazos significativos, que en algunos casos puede presentar un desinterés por el logro o desarrollo económico, ya que se orienta a establecer relaciones de suma importancia que tengan trascendencia a nivel afectivo, lo cual refleja que los sujetos que tienen el cargo de gerencia dan una mayor importancia a las áreas de logro, más que a la de afiliación, de igual manera su ascenso conlleva aun mayor desarrollo de poder por la misma razón que tendrán más personas a su cargo, y en jerarquía tiene un mayor poder para influir y dar directivas para el actuar al personal (Robbins, 2004).

Por ende, Robbins (2004) manifiesta que la mejor manera de orientar a los individuos es encaminarlos por la realización de ganar- ganar, capacitación que además sirve de mantener en un equilibrio holístico a las tres necesidades, sin embargo en ciertas circunstancias es necesario y recomendable que los sujetos muestren una tendencia mayor en ciertas necesidades que otras que permiten un mejor desempeño según su puesto de trabajo.

1.4.4. Importancia de la Motivación

Considerando que las organizaciones son el resultado del desempeño de sus colaboradores que la componen, Baguer (2009) señala que la motivación es importante en las organizaciones ya que moviliza los recursos pertinentes para que el recurso humano se desempeñe acorde a sus funciones alcanzando los objetivos que se les planteen, que contribuye al desarrollo organizacional. Asimismo manifiesta que una empresa que no motive a sus colaboradores para el logro de sus objetivos, conllevará a su estancamiento de la propia empresa, o a su monotonía, lo cual generará que no presente una adecuada productividad y produzca utilidades, que son el objetivo final de toda organización activa.

Por su parte, los teóricos Nelson y Quick (2013) señalan que la motivación moviliza al logro de los objetivos de los sujetos, en tal sentido si el sujeto tiene pretensiones o metas orientadas al área laboral, moverá al sujeto al desarrollo organizacional activo de sus funciones, lo cual ayudará a que ascienda a una jerarquía de puesto más alto, lo cual también favorece a la propia productividad de la empresa. Asimismo refiere que la motivación es la gasolina del motor que vendría a ser el conjunto de colaboradores, que mueven la máquina que es la empresa, logrando que esta produzca y ejerza sus funciones acordes a lo que ha sido creada.

1.5. Formulación del Problema

¿Qué evidencias de validez existe de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo?

1.6. Justificación

El desarrollo de la presente tesis es pertinente, ya que aporta con las evidencias de validez y confiabilidad de la escala de Motivación Laboral, instrumento

necesario en la población de estudio, según la realidad problemática antes mencionada, al mismo tiempo que constituye un gran aporte para la actualidad, ya que no cuenta con una investigación de estudios psicométrica. Esto beneficiará a los investigadores que cuenten con un instrumento que presente evidencias de validez que permitan adecuadas inferencias sobre los resultados de la escala para su posterior utilización en la evaluación de la variable motivación; en ello radica la importancia de este trabajo a nivel metodológico, pues además tiene la finalidad de brindar nuevos procedimientos que sean útiles para las futuras investigaciones, colaborando a la Psicología como ciencia, con el fin de presentar nuevas evidencias empíricas y obtener conclusiones que beneficie en el conocimiento científico de la variable estudiada.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

- Determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo.

1.7.2. Específicos

- Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio de análisis factorial confirmatorio, de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo.
- Estimar la confiabilidad por medio del método de consistencia interna de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

En el presente estudio se consideró la clasificación utilizada por Montero y León (2007), quienes refieren que los estudios instrumentales están encaminados al desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo tanto el diseño o adaptación, como el estudio de las propiedades psicométricas de los mismos.

2.2. Variables , Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de Medición
Motivación Laboral	Es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa que satisface sus necesidades de logro, poder y afiliación (Steers, et al., 2003).	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Motivación de Steers y Braunstein.	Necesidad de Logro: 1;4;7;10; 13. Necesidad de Poder: 2;5;8;11; 14. Necesidad de Afiliación: 3;6;9;12; 15.	Ordinal: Stevens (1957) refiere que se da a partir de una operación de ordenamiento. Así mismo se representan mediante categorías o grupos de permanencia.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Según Ventura-León (2017) la población constituye un conjunto de unidades de análisis que comparten características similares, en este caso las particularidades sociodemográficas de los participantes son, colaboradores del estado, con edades de 30 a 50 años, tanto hombres como mujeres, con un tiempo de servicio entre los 6 meses.

De esta manera, se trabajó con una población accesible, la cual según Arias (2006) es una porción finita extraída de una población objetivo a la que realmente se tiene acceso. Dicha población está constituida por 700 colaboradores de Trujillo el cual solo se aplicó al personal operativo. Así mismo la población seleccionada fue elegida en base a la disponibilidad que se tuvo en este determinado período.

2.3.2. Muestra

En este estudio se realizó con una muestra no probabilística, la cual según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2011) refiere que es un método que no permite realizar estimaciones inferenciales sobre la población, pero sin embargo permite conocer cómo se está desarrollando la variable de estudio en una muestra determinada. Utilizando un muestreo por conveniencia, el cual considera la selección de unidades de análisis acorde a los criterios de inclusión y exclusión pautados en la investigación (Ventura-León, 2017). De tal manera la muestra estuvo conformada por 500 colaboradores; Lloret, Ferreres, Hernandez y Tomás (2014, citando a Conway y Huffcutt, 2013; Gorsuch, 2013) manifiestan que es precisa para una muestra mínima. Por otro lado cabe mencionar que dicha muestra está compuesta por 188 colaboradores del sexo masculino y 312 del sexo femenino, con edades de 30 a 50 años y con un tiempo de servicio de 6 meses en la organización seleccionada.

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Los criterios de inclusión deben tener en cuenta un consentimiento explícito de participar en el estudio y colaboradores que se encuentre laborando 6 meses en la organización seleccionada.

En los criterios de exclusión se deben tener en cuenta algunas características tales como: sujetos con alguna discapacidad física que impide el desarrollo apropiado del instrumento, colaboradores que no hayan terminado de completar todo el instrumento, trabajadores que durante el desarrollo de la escala de Motivación responda de forma incorrecta, colocando doble respuesta, borrones, entre otros, que invalide el instrumento.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Se realizó la técnica de evaluación psicométrica para la recolección de datos, por lo cual se administró la Escala de Motivación, permitiendo medir una característica en particular de forma colectiva, considerando que el instrumento es válido y confiable para su uso (Ballesteros, 2013).

2.4.2. Instrumento

La escala de Motivación fue creada por de Steers y Braunstein en el año de 1976, es un instrumento que cuenta con 15 ítems, divididos en 3 factores, logro, poder y afiliación, cuya administración es para sujetos a partir de los 16 años, que ya tengan algún tipo de actividad laboral, asimismo se puede aplicar de forma colectiva e individual, con un tiempo de duración de aproximadamente 15 minutos, con una escala de respuesta de tipo Likert, cuenta con una adaptación peruana realizada por Sonia Palma, la cual obtuvo evidencias de validez, mediante las correlaciones lineales de Pearson, entre los factores, poder con logro y afiliación, de .51 y .55 respectivamente, y poder con afiliación de .58, de una apreciación estadísticamente significativa.

Confiabilidad, se obtuvo mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach para el total de .86, mientras que para los factores, en Logro de .91, Poder .61, y Afiliación de .56.

2.5. Métodos de análisis de datos

Inicialmente se realizó las coordinaciones con el área de recursos humanos del servicio de gestión ambiental de Trujillo, SEGAT; posteriormente la universidad extendió una carta de presentación, prosiguiendo con la coordinación de los horarios para la aplicación del instrumento, considerando el tamaño de la muestra, no probabilística por conveniencia, se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, aplicando la escala de motivación a un total de 500 colaboradores seleccionados.

Continuando, se realizó la actividad del escrutinio, que concierne a la revisión de los test, descartándolos inválidos, por borrones, doble marcación o falsificación, culminando con la enumeración de los protocolos.

Como siguiente paso, se elaboró una base de datos, en el software Excel 2016, del paquete Microsoft Office 2016, realizando la organización de datos, para proseguir con su exportación al IBM SPSS Statistics versión 24, donde se utilizó la extensión del Amos versión 24 para la realización del análisis factorial confirmatorio, donde se utilizó el método de cuadrados mínimos no ponderados debido al tamaño de la muestra (Medrano y Navarro, 2017), obteniendo los índices de ajuste absoluto, caracterizado, por índice de bondad de ajuste (GFI) el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR), mientras que el ajuste comparativo, se obtuvo el índice de ajuste normado (NFI), y por último el índice de ajuste parsimonioso, obtenido por parsimonia (PNFI), considerando según Pérez, Medrano y Sánchez (2017) valores suficientes a partir de .95, asimismo también se reportó las cargas factoriales estandarizadas, esperando sean mayores a .30 como un criterio mínimo, y a partir de .40 como viable.

Por último, la confiabilidad, se obtuvo mediante el método de consistencia interna del coeficiente Omega, realizado en una plantilla de Excel 2017, utilizando las cargas factoriales estandarizadas, considerando valores aceptables a partir de .70, y elevados desde .90 (Campo y Oviedo, 2008).

2.6. Aspectos éticos

Inicialmente con lo que respecta a los aspectos éticos y condiciones de la investigación, se entregó una carta de consentimiento informado a cada unidad de análisis, así mismo se realizó una explicación de forma verbal, con el fin de brindar una explicación clara y concisa en relación a la investigación, por lo cual abarcará la manifestación de los objetivos del estudio, la forma de evaluación, consideración de los aspectos de confidencialidad, y también sobre los derechos del evaluado, posteriormente a ello se procedió a la administración de la Escala de Motivación a la muestra de estudio seleccionada, considerando los criterios de inclusión y exclusión de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis preliminar de los ítems de la escala de motivación en colaboradores operarios de la Ciudad de Trujillo

En la tabla 1, se observa el análisis preliminar de los ítems. Donde el ítem 11 presenta la media más baja (Media = 2.520) y el ítem 1 posee la media más alta (Media = 3.478). La desviación estándar oscila entre 1.084 y 1.248; asimismo, se aprecia que los valores de asimetría y curtosis son inferiores a +/- 1.5, de lo cual se concluye que hay presencia de normalidad multivariada. Asimismo, en la tabla 1, se aprecia los índices de correlación ítem-test, los cuales son superiores a .30, con niveles de discriminación de bueno a muy bueno, a excepción del ítem 3 que posee un índice de .109 con un nivel de discriminación insuficiente (Elousa y Garay, 2012).

Tabla 1

Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-test de la Escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad Trujillo (N=500).

Ítems	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	r_{itc}
1	3.478	1.084	-.573	-.130	.498
2	3.194	1.113	-.249	-.569	.344
3	2.816	1.096	.104	-.480	.109
4	3.038	1.190	-.160	-.854	.529
5	2.562	1.187	.285	-.821	.351
6	2.740	1.191	.006	-.974	.363
7	3.076	1.222	-.205	-.902	.542
8	2.748	1.129	.105	-.539	.417
9	3.004	1.172	-.165	-.799	.458
10	3.076	1.215	-.126	-.950	.606
11	2.520	1.168	.452	-.535	.323
12	2.972	1.177	-.034	-.799	.448
13	3.272	1.248	-.389	-.820	.634
14	2.988	1.188	-.085	-.800	.494
15	2.908	1.203	-.010	-.806	.382

Nota: r_{itc} Correlación ítem test

En la tabla 2, se aprecia la matriz de correlaciones entre ítems las cuales varían de .320 a .542 para la dimensión necesidad de logro, de .223 a .339 para la dimensión necesidad de poder y de .248 a .353 para la dimensión necesidad de afiliación.

Tabla 2

Matrices de correlaciones por ítems de la Escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500).

Ítems	It1	It4	It7	It10	It13	It2	It5	It8	It14	It6	It9	It12	It15
It1	1												
It4	.320	1											
It7	.340	.377	1										
It10	.379	.420	.447	1									
It13	.412	.457	.487	.542	1								
It2	.269	.298	.317	.353	.385	1							
It5	.249	.276	.294	.327	.357	.223	1						
It8	.273	.302	.322	.358	.390	.244	.226	1					
It14	.374	.415	.442	.491	.535	.334	.310	.339	1				
It6	.310	.343	.366	.407	.443	.295	.273	.299	.410	1			
It9	.360	.400	.425	.473	.516	.343	.318	.348	.477	.353	1		
It12	.352	.390	.415	.462	.503	.335	.310	.339	.466	.345	.401	1	
It15	.253	.280	.298	.332	.362	.241	.223	.244	.335	.248	.288	.281	1

3.2. Análisis factorial confirmatorio

Suponiendo una estructura de 3 factores de la escala de motivación en una muestra de colaboradores operarios de la Ciudad de Trujillo. Se llevó a cabo un primer análisis factorial confirmatorio con los 15 ítems del instrumento por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.954), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI=.936), y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0884); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normado (NFI=.926); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.767).

Posteriormente, se procedió a realizar un segundo análisis factorial confirmatorio suprimiendo los ítems 3 y 11 de las dimensiones necesidad de afiliación y necesidad de poder, debido a que poseían cargas factoriales estandarizadas bajas (.109 y .323), el método utilizado es el de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el índice de ajuste absoluto a través de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.962), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI=.944), y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0864); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normado (NFI=.940); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.747).

Tabla 3

Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso de la Escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500).

Índices de Ajuste		Resultados AFC (15 Ítems)	Resultados AFC (13 Ítems)
Ajuste Absoluto			
GFI	Índice de bondad de ajuste	.954	.962
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.936	.944
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	.0884	.0864
Ajuste Comparativo			
NFI	Índice de ajuste normado	.926	.940
Ajuste Parsimonioso			
PNFI	Índice de ajuste normado parsimonioso	.767	.747

En la tabla 4, se observa las cargas factoriales estandarizadas del análisis factorial confirmatorio de los 3 factores de la escala de motivación en una muestra de colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo, apreciándose pesos factoriales de .537 a .768 para la dimensión necesidad de logro, de .454 a .682 para la dimensión necesidad de poder y de .450 a .641 para la dimensión necesidad de afiliación.

Tabla 2

Cargas factoriales estandarizadas de la escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500).

Ítems	Factores		
	Necesidad de Logro	Necesidad de Poder	Necesidad de Afiliación
It1	.537		
It4	.595		
It7	.634		
It10	.705		
It13	.768		
It2		.490	
It5		.454	
It8		.497	
It14		.682	
It6			.551
It9			.641
It12			.626
It15			.450

3.3. Análisis de consistencia interna

En la tabla 5, se aprecia los índices de consistencia interna según el coeficiente Omega, el cual reporta índices que varían de .613 a .785 para los factores de la escala de motivación.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (N=500)

Factores	N ítems	ω
Necesidad de Logro	5	.785
Necesidad de Poder	4	.613
Necesidad de Afiliación	4	.657

IV. DISCUSIÓN

La motivación laboral es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa que satisface sus necesidades (Streers, et al., 2003); por ende, se requiere del desarrollo del logro, caracterizado por el impulso de sobresalir, asimismo el poder que está asociado al liderazgo en el puesto de trabajo, y la afiliación que es mantener interacciones positivas con los demás colaboradores (Steeers y Brauntein, 1976, citado por Sáenz, 2014). Lo antes señalado suscita el interés en tener instrumentos que permitan su adecuada medición; así mismo para obtener las evidencias de validez de la escala de motivación se trabajó, con una población de 500 colaboradores operarios, de una organización pública de la ciudad de Trujillo, de ambos sexos, entre los 30 a 50 años de edad, permitiendo conocer la validez y confiabilidad del instrumento.

De tal manera, en el primer objetivo específico, se determinó la evidencias de validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio, realizando inicialmente el análisis preliminar de los ítems, obteniendo la media más baja de 2.520 y la más alta 3.478, mientras que la desviación estándar es de 1.084 a 1.248; también se aprecia que los valores de asimetría y curtosis son menores a 1.5, y las correlaciones ítem factor obtienen índices sobre .30 de una valoración según Elosua y Bully (2012) de bueno, a excepción del ítem 3 “a menudo encuentro que hablo con las personas mi alrededor acerca de asuntos que no se relación con el trabajo” que pertenece al factor del factor afiliación. Según Campo y Oviedo (2008) un ítem con un índice bajo no refleja la variable de estudio en la población, ello se corrobora al observar que los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo por zona no se relacionan, formando sub grupos de trabajo, dificultando la integración laboral.

De igual manera, en el estudio de Palma (2000) se realizó el procedimiento de la correlación entre los factores, entre poder con logro y afiliación, de .51 y .55, respectivamente, y poder con filiación de .58, valores en criterio de Elosua y Bully (2012) de apreciación buena; asimismo Bisetti (2015) obtuvo en la correlación ítem-

test valores de .21 a .67, de aceptables a óptimos y, también Sánchez (2016) obtuvo en las correlaciones valores sobre .20, resultados que indican que las variables del instrumento se correlacionan entre sí para dar lugar a la medición de la variable motivación laboral, a nivel nacional, en Lima, Chimbote, y Trujillo.

A partir de estos resultados se utilizó el método de cuadros mínimos no ponderados, según Medrano y Navarro (2017) el procedimiento adecuado según el tamaño de muestra, para una estructura de 3 factores y 15 ítems alcanzan índices de ajuste, absoluto, mediante el índice de bondad de ajuste (GFI) de .954, el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .936, según Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez (2016) los resultados son aceptables, sin embargo el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) es de .0884, de valor inaceptable, asimismo el índice de ajuste comparativo, mediante el índice de ajuste normado (NFI) es de .926 también aceptable, pero el ajuste parsimonioso, obtenido por el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) es de .767 que se aleja aún del 1 (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013).

Con estos resultados, se propuso realizar otro análisis factorial, retirando los ítems con cargas factoriales bajas, como el ítem 3, que también obtuvo en la correlación ítem-factor valores bajos, y el 11 “me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo” del factor poder, probablemente porque en el puesto de trabajo los colaboradores no presentan la iniciativa de realizar actividades adicionales, ejecutando solamente sus funciones, teniendo en cuenta que la mayoría de las edades de la muestra de estudio era más de 40 años, asimismo su tiempo de servicio oscilaba entre 20 a los 50 años, generando un estado de conformismo. De esta manera, la nueva estructura factorial que no consideró estos ítems alcanzó índices de ajuste más adecuados, en el ajuste absoluto, GFI de .962, CFI de .944 y SRMR de .0864; valores según Escobedo, et al (2016) se aproximan más a ser aceptables, de igual manera el NFI de .940 y el PNFI de .747, alcanzando un probable ajuste entre el modelo teórico y el estimado, para medir la variable, a partir de la propuesta del análisis factorial confirmatorio.

Estos datos se corroboran con la matriz de correlaciones, al evidenciar que sus valores oscilan para la dimensión de logro de .320 a .542, en poder de .223 a .339, y en afiliación de .248 a .353, según Lloret, Ferreres, Hernández y Tomas (2014) valores pertinentes para indicar que las variables mantienen una adecuada y congruente, al estar entre los márgenes permitidos de .20 a .90, de igual manera las cargas factoriales se ubican desde .450 a .768, de valoración de moderada a óptima.

También se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente Omega, para necesidad de logro de .785, en poder de .613, y afiliación de .657, evidenciando según Campo y Oviedo (2008) de apreciación aceptable, a excepción de la necesidad de poder, posiblemente porque tiene un ítem de valor bajo, al igual que el factor afiliación, que su valor es sólo aceptable.

Resultados similares obtuvieron otras investigaciones, con el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach, como Palma (2000) que obtuvo un para el puntaje total un valor de .86, mientras que por factores reporta índices de .91 para logro, .61 en poder, y .56 en afiliación, constituyendo valores aceptables, a excepción del factor Afiliación (Campo y Oviedo, 2008). De igual manera Bisetti (2015) reportó una fiabilidad total de .94, de valoración elevada, entre tanto Jaramillo (2015) obtuvo para toda la prueba un índice alfa de .826, y Sánchez (2016) para el total de .70, y en las dimensiones de .79 en logro, .75 para poder y .81 en afiliación, valores aceptables; de esta manera los resultados expuestos en el estudio desarrollado, así como en los antecedentes refieren que la Escala de motivación laboral presenta una validez desde aceptable a elevada, para diversos contextos de su administración, observando la estabilidad de sus puntajes en una serie de mediciones a grupos poblacionales que comparten características similares (Prieto y Delgado, 2010).

Finalmente, se observa que la investigación desarrollada aporta al campo de la psicometría, con las propiedades de la validez y la confiabilidad de la escala de motivación laboral, aportando con un precedente de investigación relevante en un grupo poblacional de operarios.

V. CONCLUSIÓN

- Se determinaron las evidencias de validez de la escala de motivación, en una población de operarios, de una organización pública de la ciudad de Trujillo, de ambos sexos, entre los 30 a 50 años de edad.

- Se determinó la evidencia de validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio, obteniendo en un primer análisis índices de ajuste de apreciación aceptable, realizando un segundo estudio, el cual reporto, un índice de bondad de ajuste de .962, un índice de bondad de ajuste ajustado de .944 y un residuo estandarizado cuadrático medio de .0864, resultados de apreciación suficiente, al igual que las cargas factoriales de .450 a .768, de valoración de moderada a óptima.

- Se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente Omega, para necesidad de logro de .785, en poder de .613, y afiliación de .657, de apreciación aceptable, a excepción de la necesidad de poder.

VI. RECOMENDACIONES

- Considerar las posteriores investigaciones realizar la evidencias de validez basada en el contenido para el ítem 3 y 11, ya que se obtuvo valores por debajo del mínimo requerido, además en las cargas factoriales estandarizadas se obtuvo menor al .40. De tal manera considerando el criterio de jueces expertos.
- Desarrollar un procedimiento de evaluación en futuros estudios en relación al factor de necesidad de poder, ya que se obtuvo una confiabilidad, mediante el método de consistencia interna con un puntaje por debajo de .65.

VII. REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2006). *Manual de Planeación Estratégica*. México DF: Panorama Editorial.
- Álvarez G. (2012). *El constructo "Clima organizacional": concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Psicología ocupacional, 11, (1), 26-84.
- Arias, F. & Espinosa, V. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción de la metodología científica*. (2da Ed.). Caracas: Episteme
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da Ed.). Madrid: Pirámide
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México DF: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Políticas Administrativas y Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill.

Campo, A. & Oviedo, H. (2008). "Propiedades Psicométricas de una escala: la consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.

De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo Perú.

Díaz, J., Díaz, M. & Morales, S. (2012). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 6(1), 85-93.

Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimientos* (1ta ed.). Vasco: Universidad de Vasco.

El Correo (7 de abril, 2014). La empresa exitosa motiva a su personal. *Grupo Epena*. Recuperado de: <http://diariocorreio.pe/emprendedores/la-empresa-exitosa-motiva-a-su-personal-40546/>

Empresas peruanas (18 de octubre, 2011). La motivación de los trabajadores. *Nuevas Pymes*. Recuperado de: <http://nuevaspymes.blogspot.pe/2011/10/la-motivacion-de-los-trabajadores.html#>

Ferreira, V. (2006). *Gestión en las Personas*. (5^a ed.). Rio de Janeiro: FGV

French, L. (2006). *Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos*. México: Editorial Limusa.

Flórez, J. (2000). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones* (2da ed.). Lima: U. Pacífico.

- Furnham, A. (2001). *El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press
- García, M. (2009). "Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual". *Cuadernos de Administración*, 8, (5), 43-62.
- García, J., Arturo, F. & Uscanga, O. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. España: Editorial Electrónica.
- Gallardo, E. Espluga, C. & Triado, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. *Dialnet*, 1(2), 1- 9. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>
- Gestión (22 de mayo, 2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. *El diario de la economía y negocios del Perú*. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/motivar-colaboradores-puede-incrementar-su-productividad-80-2190498>
- Guillen, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. (1ª. ed.) Madrid: McGraw – Hill
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2011). *Buenas Prácticas de una Encuesta por Muestreo*. Lima. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/encuestas_01.pdf
- Jaramillo, M. (2015). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana de Imperial-Cañete*,

2015. Institución de Educación Superior Pedagógica Público, Cañete, Lima.

Jaramillo, P. (2010). *Revisión de la Escala de Motivación Laboral ML-ORG*. Piura: Universidad César Vallejo.

Javier A., Claudio B., Rosa G. Mauricio J. (2000) "*Motivación y satisfacción laboral*". Santiago de Chile: Universidad de Concepción.

Loret, S., Ferreres, A., Hernández, A., & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología* 30 (3), 1151 – 1169. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/16731690031.pdf>

Nelson, D. & Quick, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (3ra Ed.). México: Cengage Learning.

Martínez, M. (2003). "*La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*". México DF: Ediciones Díaz de Santos.

Menchu, M. (2016). *Motivaciones que orientan el comportamiento laboral de los colaboradores de una empresa de sistema de identificación Biométrica*. Universidad de Rafael Landívar, Guatemala.

Medrano, L. & Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-2-1.

Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21.

- Pérez, J. & López, C. (2005). Desarrollo de una Escala para Medir la Motivación Laboral del Empleado Puertorriqueño. *Redalyc*, 39(3), 421-430.
- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: Conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Prieto, G & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles de Psicólogo*, 31 (1), 67 – 74.
- Robbins S. & (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Robbins S. & Judge T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (16ava Ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Sáenz, S. (2014). *Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú.
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266.
- Sánchez, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. Universidad César Vallejo, Chimbote Perú.
- Steers, R., Porter, L. & Bigley, G. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stevens, S. (1957). On the Psychological Law. *Psychological Review* 64, Pp. 153-181. *American Psychological Association*. USA

Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.

ANEXOS

Anexo 01

ESCALA DE MOTIVACIÓN

Apellidos Nombre: _____

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: M F

Estado Civil: _____ Grupo Ocupacional: _____

Grado de Instrucción _____

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En desacuerdo

AV: Algunas Veces

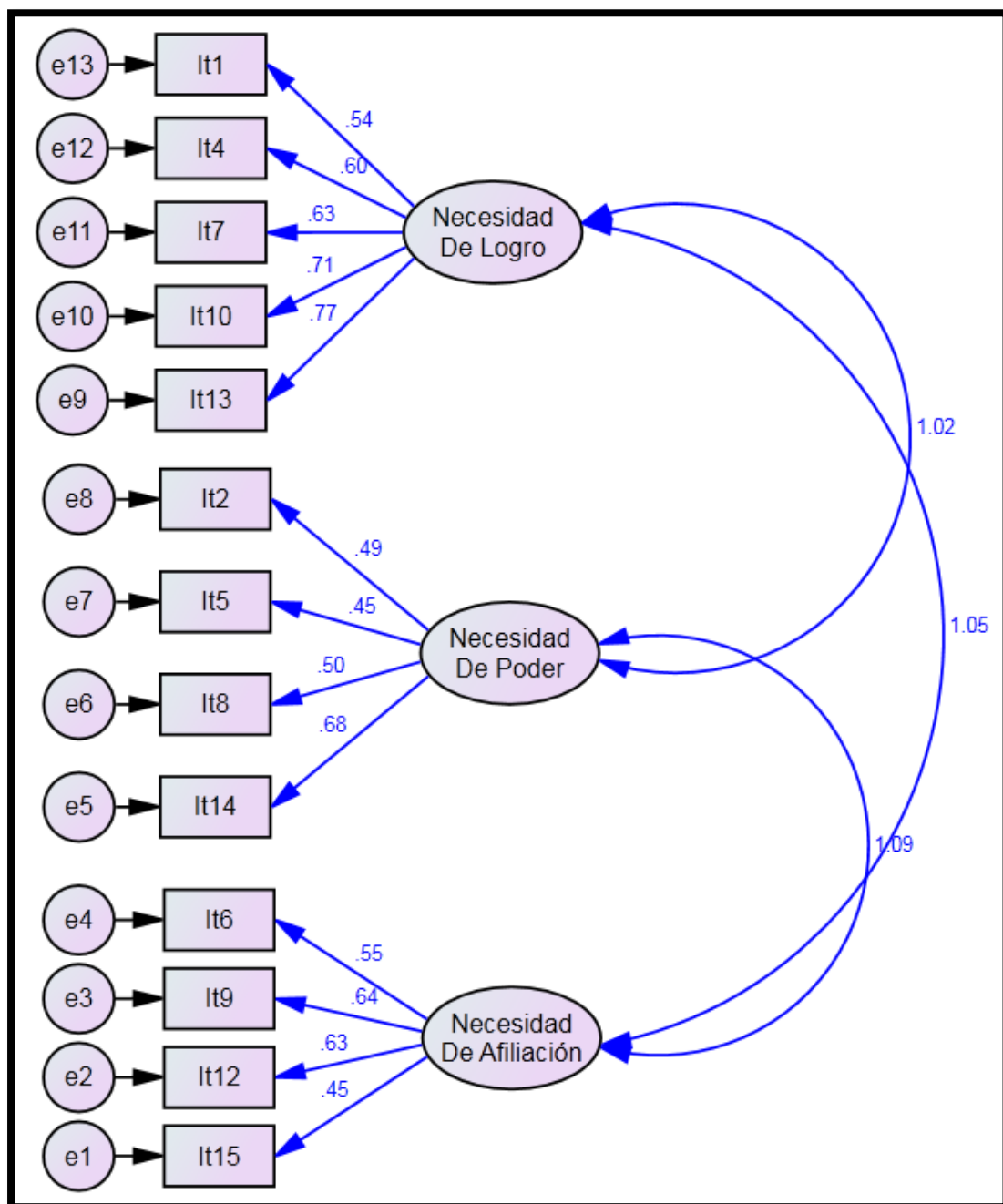
A: De Acuerdo

TA: Totalmente De acuerdo

N°	Ítem	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Anexo 02

Estructura factorial de la escala de Motivación en colaboradores operarios de la Ciudad de Trujillo (nueva estructura) con Amos V24 (N=500).



Anexo 03

Estructura factorial de la Escala de Motivación en colaboradores operarios de la Ciudad de Trujillo (estructura propuesta por el autor) con Amos V24 (N=500).

